

**Московская городская организация
Профсоюза работников
народного образования и науки РФ**



МОЛОДОЙ УЧИТЕЛЬ В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ

21 ноября в Учебно-исследовательском центре Московской Федерации профсоюзов состоялось расширенное заседание Московского городского комитета Общероссийского профсоюза образования на тему «Молодой учитель в современной школе».

На заседании прозвучали выступления председателя МГО Общероссийского профсоюза образования Сергея Кузина, его первого заместителя Марины Ивановой, ректора МГПУ Александра Кутузова, первого заместителя руководителя Департамента образования Москвы Михаила Тихонова, делегатов профсоюзов образования и педагогических работников из ряда российских городов и зарубежных стран, других официальных лиц.

Кроме того, на заседании состоялось торжественное награждение финалистов, лауреатов и победителя творческого конкурса «Педагогический старт». Диплом победителя и ценные подарки от Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования получила учитель английского языка школы №1039 Светлана Ивченко. Лауреатами «Педагогического старта» были признаны: учитель английского и испанского языков школы №338 Анна Арутюнян, педагог-психолог специальной (коррекционной) начальной школы - детского сада №1822 Елена Кульбеч, учитель русского языка и литературы школы №430 Ольга Майорова, учитель-логопед детского сада №288 Елена Максимова, учитель информатики школы №11 Алексей Ревков и учитель географии гимназии №1577 Мария Смирнова. Также дипломы и призы от горкома профсоюза получили участники конкурса, ставшие финалистами «Педагогического старта».

**Москва
2012**

СОДЕРЖАНИЕ

Стенограмма выступлений участников конференции

Кузин С.П. , председатель Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования	3
Иванова М.А. , первый заместитель председателя Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования	3
Кутузов А.Г. , ректор Московского городского педагогического университета	10
Стрельцов В.Н. , директор центра образования № 1858 «Школа здоровья» (ЮВАО)	12
Уварина Е.Ю. , старший научный сотрудник психологического института Российской академии образования	15
Тихонов М.Ю. , первый заместитель руководителя Департамента образования Москвы	17
Лавринова А.В. , председатель первичной профсоюзной организации комплекса № 504 (ЮАО)	18
Григорьев Э. , специалист Рижской городской организации профсоюза работников образования и науки Латвии	20
Венцкус И. , учитель начальных классов школы имени Бривзимниека (Латвия)	21
Лосев Н.В. , председатель Совета молодых педагогов города Москвы	23
Светлова Е.М. , и. о. директора Центра педагогического мастерства	24
Берендеев С.А. , учитель истории лицея № 157 города Киева	24
Буза И.А. , педагог-психолог школы № 12 города Муромы	26
Пойда А.С. , заместитель директора школы № 13 города Донецка	27
Чернова Н.М. , педагог-организатор ГБОУ СПО КАМС № 17	29
Фомина О.А. , председатель Совета молодых учителей СВАО	31
Тришина О.И. , председатель территориальной профсоюзной организации ВАО	32

Редакционный совет

С.П. Кузин, М.А. Иванова, Р.А. Николаева, О.П. Куклина, И.В. Левченко

Технический редактор, верстка и дизайн

С.В. Секретов

Подписано в печать 07.12.2012. Тираж 1500 экз.

Московская городская организация

Профсоюза работников народного образования и науки РФ

129010, г. Москва, Протопоповский пер., дом 25, стр. 1

Тел.: (495) 688-40-10

www.pron-m.ru

КУЗИН Сергей Павлович,

председатель Московской городской организации

Общероссийского профсоюза образования

Уважаемые коллеги! Мы открываем заседание нашего комитета. Сегодня он проходит в не совсем обычной форме. Президиумом было решено провести его в расширенном формате, с приглашением всех, кто заинтересован в рассмотрении важной темы — «Молодой учитель в современной школе». Понятие «современная школа» становится сейчас чрезвычайно актуальным а такое явление, как молодой педагог, еще более актуально.

Меняются задачи педагогики, меняются формы, меняются методики, меняется сама жизнь и жизнь требует новых подходов к формированию подрастающих поколений, а значит, и новых подходов к формированию молодого учителя.

Мы пригласили участвовать в заседании наших коллег: представителей Киевской городской организации профсоюза работников образования и науки Украины. Здесь присутствуют представители Минской городской организации профсоюза, с которой мы тоже активно сотрудничаем. У нас есть гости из Рижской городской организации профсоюза образования и науки Латвии, коллеги из Донецкой областной организации профсоюза образования Украины. И есть наши коллеги, друзья из Центрального федерального округа России: представители Тульской областной организации и Владимирской областной организации. Мы приветствуем наших коллег и надеемся, что пребывание в Москве пройдет для вас и с пользой, и с интересом.

ИВАНОВА Марина Алексеевна,

первый заместитель председателя Московской городской

организации Общероссийского профсоюза образования

Уважаемые коллеги! Сегодня перед нами стоит непростая задача: в формате короткой конференции обсудить сложную комплексную проблему, которая имеет множество аспектов: социальный, методический, психологический, организационный, правовой, экономический, социологический и многие другие. И поэтому, конечно, мы далеки от мысли, что все эти аспекты мы сумеем осветить и, более того, сумеем сделать какие-то выводы и рекомендации. Сегодня мы будем, наверное, в большей степени рисовать штрихи портрета молодого учителя. Но, надеемся, что это будет бесполезно и те решения, которые мы с вами совместно сумеем выработать, помогут в организации работы с молодыми учителями Москвы, а может быть, и других стран и субъектов Российской Федерации. Я не ставлю перед собой задачу сделать некое всепоглощающее выступление, потому что понятно, что в большей степени моя задача сегодня состоит в том, чтобы поставить какие-то вопросы, обозначить проблемы и, может быть, затем каждый из выступающих сумеет увидеть что-то новое среди всех этих проблем. Когда мы говорим о молодом учителе в современной школе, конечно, ключевыми словами, как мы видим, являются «молодой» и «современная». И чем раньше эти слова найдут друг друга, чем крепче будет сцепление между ними,

тем сильнее могут измениться и школа, и учитель. В английском языке молодого учителя называют «green teacher» или «fresh teacher». То есть «зеленый» или «свежий». И действительно, молодой учитель — это недавний выпускник педагогического вуза или колледжа, не имеющий педагогического и жизненного опыта, еще не научившийся общаться с коллегами, а уж тем более, с учениками и родителями, еще не всегда до конца уверенный в том, что сделал правильный выбор. Чаще всего это не самостоятельный, не отделившийся от родителей, не имеющий своей семьи, своего домашнего хозяйства человек. То есть, действительно, человек «зеленый». Но при этом молодой учитель — это, употреблю не совсем благозвучное слово, тем не менее, еще не обструганный системой и подсистемой педагог. Человек, перед которым еще даже не маячит профессиональное выгорание, которое является, наверное, самой сложной проблемой педагогической профессии. Это человек, у которого свежий взгляд на вещи, педагогику, школу и коллег, человек, который близок по возрасту и иногда всего лишь на несколько лет старше своих учеников. Это педагог, у которого взгляды, интересы, технологии такие, как у его воспитанников, то есть действительно педагог со свежим восприятием. Молодой учитель в Москве сегодня поставлен в рамки конкуренции со своими коллегами и когда он только приходит устраиваться в школу, и когда начинает свою педагогическую деятельность, и когда в отношении его работы применяются те же критерии, которые применяются в отношении более зрелых, старших коллег. И, конечно, молодые учителя, выпускники педагогических вузов сталкиваются с тем, что они встречают отсутствие вакансий в нашей системе. Но само положение с молодыми учителями сложное хотя бы потому, что каждый вкладывает в это понятие совершенно разный смысл, в том числе и в отношении статистики, которая применяется для того, чтобы узнать, сколько же этих молодых учителей работает в системе образования. Многие говорят о молодых учителях только как о молодых специалистах, и вы знаете, что у нас существует статус молодого специалиста в Москве для начинающих учителей. Многие говорят о молодых учителях как о тех, кто имеет стаж до пяти лет, но, в основном, государственная статистика по многим аспектам говорит вообще как о молодежной среде, о молодежной прослойке в обществе, о людях до 35 лет. На мой взгляд, это вносит смешение и в сами задачи, которая ставит любая организация и само учреждение, если оно будет исходить из того, что люди до 35 лет являются молодыми учителями. Потому что в основном это люди, которые имеют уже значительный педагогический стаж. Вот если мы с вами посмотрим вообще на проблему молодого учителя точки зрения того, как их много в Российской Федерации и в Москве, то мы увидим, что Москва в этом смысле находится в более благоприятном положении, потому что у нас прослойка учителей от 20-22 лет, как это реально бывает, когда они только приходят в школу и до 35 лет по статистике 2011 года составляет 26% от всех работающих. Но посмотрите, эта цифра конкурирует с тем количеством людей, которые уже достигли пенсионного возраста. И вот эти две балансирующие группы продолжают конкурировать уже и в современной школе.

Всего 1,1% — это молодые специалисты, уже ставшие администраторами, управленцами в школе, а если мы с вами посмотрим, что 69% имеют уже административно-управленческую должность и при этом очень молодой возраст, то вот здесь Москва резко проигрывает. Потому что у нас 40% руководителей школ — это люди пенсионного возраста.

Когда я сказала, что мы сегодня рисуем штрихи портрета молодого учителя, то хотела бы сказать, что мы изучаем, что же все-таки представляет из себя молодой московский учитель. Для этого мы проводим социологические опросы, с результатами которых обязательно знакомим молодых. Из них мы не только черпаем информацию, но и делаем выводы. И вот последний такой опрос мы проводили летом в нашем лагере-семинаре. Опрошено было 210 участников нашего лагеря. 73% из них имеют стаж до пяти лет. И выявилось то, что привлекает педагога: два начала.

Первое начало — духовно-нравственное и творческое, это возможность экспериментировать, возможность узнавать что-то новое, возможность творческого роста и благородное начало — желание общаться с детьми. И оценка общественной значимости профессии. Ну и второе начало, которое присутствует, потому что мы живем и понимаем, что наши молодые учителя в значительно большей степени становятся прагматиками по сравнению со своими коллегами предыдущих поколений. И здесь мы обратим внимание на то, что для них является важным в смысле условий работы, в смысле режима, отпуска, так как у нас эта сфера женская, то мы понимаем, что и удобство работать около дома и удобство вообще иметь профессию с таким режимом — это, конечно, для женщины подходит. Я хотела особо обратить ваше внимание, как оценили привлекательность педагогической деятельности с точки зрения оплаты труда — 4%. Это говорит, с одной стороны, о том, что, наверное, молодые учителя почувствовали, что меняется и заработная плата, и с другой стороны, что это не самый главный фактор. Главный фактор, это все-таки интерес самой профессии.

Ответили нам наши молодые учителя и о том, какие же у них трудности в работе. Это, конечно, отсутствие знаний, отсутствие методики мотивации учащихся на познавательную деятельность, это организация их деятельности и всего 14% ответили, что у них есть трудности в развитии творческих способностей детей. Ну, здесь, наверное, можно предположить, что молодые учителя не до конца представляют себе эту труднейшую из труднейших проблем, потому что она именно сейчас становится самой главной, а недооценка приводит к тому, что только 14% достаточно самонадеянно считают, что им все это удастся. Вернее наоборот.

Что хотели бы узнать молодые педагоги? Это тоже трудности, о которых они, может быть, не всегда пишут как о трудности, но сам интерес говорит о том, что молодым педагогам есть, о чем подумать, есть, что узнать и есть, что научиться применить. В работе с родителями, в установлении взаимоотношений с коллегами и администрацией их очень волнуют проблемы как разновозрастной детской психологии, так и организации детского коллектива. Ну а эти вопросы, которые должны стоять в повестке дня, когда с

молодыми педагогами проводится работа на семинарах, курсах повышения квалификации в различных активных формах, таких, как тренинги и игры, для них являются актуальными. Мы говорим, что у молодых учителей много трудностей и, наверное, большинство этих трудностей можно было бы отнести и к предшествующим поколениям молодых учителей. Но сегодня есть колоссальное отличие. Оно заключается в современном обществе и в сущности и миссии современной школы, которые резко меняются.

Можно говорить о многом, но совершенно очевидно, что никогда раньше мы не жили в век глобализации, увеличения мобильности, приводящей к смешению народов и смешиванию национальностей, языков, культур, религий, когда важнейшей компетенцией учителя становится толерантность, как искусство общения с непохожими на них и друг на друга детьми. Никогда прежде объем знаний не удваивался так быстро, а информационные потоки не росли с такой скоростью и мы не жили в сетевом пространстве. Никогда прежде учитель так резко не отставал от ученика. Прежде всего, потому, что ученики рождаются чуть ли не генетически с наличием новых информационных технологий. Никогда раньше школа не была элементом массовой системы коммуникаций, а главной ее задачей, как для учителя, так и для ученика, не было формирование компетентности к обновлению компетенций, что возможно только в режиме диалога в ходе совместных действий, целью которых не является запихнуть как можно больше информации и знаний в голову ученика, а найти общее понимание процессов и результатов. Эти «никогда» можно было еще продолжать долго. Но понятно, что на эти и другие вызовы отвечать в дальнейшем, в будущей школе придется сегодняшнему и завтрашнему молодому учителю.

В ответ на развитие вариативности школы у студента и молодого учителя должны формироваться новые компетенции. Об этом сейчас говорят очень много в связи с предложением формирования нового стандарта учителя. И я воспользовалась теми тезисами, которые по этому поводу представил в своей статье Евгений Александрович Ямбург. Они совершенно очевидны, они еще раз говорят о тех вызовах, которые стоят перед молодым учителем.

Так же, как и вчера, учитель, особенно молодой учитель, которому это ближе, чем привыкшему уже к своей работе коллеге, должен обладать целым веером знаний и умений, и главное не всегда теми, с которыми он родился и теми, которым его обучали в педагогическом вузе. Опять же не буду комментировать эти ролевые позиции, который каждый учитель использует в организации при работе с детьми, но они очень разные и очень по-разному каждый из вас, из нас их применяет на своем уроке.

Очень хочется, чтобы для молодых педагогов этот набор компетенций стал основой и для каждодневной работы, и для профессионального роста. Но мы сегодня находимся в профсоюзной среде, поэтому, как представители профсоюзной организации, мы понимаем, что одним из направлений нашей работы должна быть работа с молодыми педагогами. В течение 2010-2011 годов мы опирались на программу работы с молодыми педагогами, итоги которой уже можно подвести и фактически сегодняшнее наше заседание

подводит итог выполнению нашей программы. Сегодня мы подготовили материалы новой программы на следующий двухлетний период и, естественно, как каждый, кто начинает какую-то работу, мы поставили перед собой цель: здесь сочетание и обязанностей нас как профсоюза, и возможности наши, как организации в смысле сотрудничества, которые мы берем на себя по координате деятельности различных структур и, конечно, интересы и профессиональные, и трудовые самих молодых педагогов, без учета которых ни одна программа просто не могла быть реализована. Она бы не нашла ни тех, кто ею заинтересовался, ни тех кто готов был бы работать по ее выполнению.

Мы понимаем, что наши действия должны подкрепляться и решением определенных задач. И хотели бы, чтобы эти задачи рассматривались на различных уровнях профсоюзной работы, потому что не только Московская городская организация как общность, как нечто единое целое представляет собой и первичную профсоюзную организацию, и территориальную профсоюзную организацию, и городскую организацию в целом. Самое главное — это то, как первичная профсоюзная организация, фактически трудовой, педагогический коллектив, будет работать с молодым учителем. Несомненно, важной частью этой работы является наставничество. Именно человек, который может помочь, повести за собой, который может снивелировать какие-то трудности для молодого учителя — это тот человек, который должен быть рядом с ним. И первичная профсоюзная организация, трудовой коллектив, в первую очередь должен решать эту задачу. Как некую нормативную основу для создания условий для работы молодого учителя конечно, нужно использовать коллективный договор. Потому что в нем можно отразить то, что для молодого учителя важно иметь расписание без окон, что этому учителю нужно аттестованное рабочее место и свой кабинет, что для этого учителя необходимо обеспечить преемственность в учебной нагрузке и небольшое количество параллелей. И тут уже, наверное, можно оговорить любые другие условия в конкретном учреждении, которые могут быть созданы для молодого учителя. Очень важно помнить о том, что у нас молодой учитель проходит в течение первых пяти лет первую аттестацию. Кто-то пройдет раньше — тот, кто почувствует в себе силы и захочет получить квалификационную категорию. А кто-то будет ждать, пока руководитель отправит его на аттестацию для подтверждения соответствия занимаемой должности. И создание портфолио, создание документов, которые будут помогать молодому учителю — это тоже форма сопровождения, адаптации молодого учителя к школьной жизни.

И здесь эти задачи должны решаться не только администрацией, но и профсоюзным комитетом. Мы сейчас с вами оказались в ситуации новой системы оплаты труда. И конечно, тезис о том, что платить за старость и молодость не нужно, это тезис, наверно, правильный, он должен формировать некие амбиции, чтобы платили не за молодость, а за качество, качество твоей работы. Но, тем не менее, молодому учителю нужна дополнительная материальная поддержка. Потому что именно она позволит не набирать много часов, не подрабатывать по другим учреждениям, она позволит молодому учителю сосредоточиться на том, чтобы научиться быть учителем. И именно

поэтому мы понимаем, что в каждой школе, которая теперь сама творит свою новую систему оплаты труда, этот вопрос тоже обязательно должен стоять на повестке дня. В своих ответах на все анкеты, которые мы многие годы проводим с молодыми учителями, наши коллеги отвечают, что им очень трудно установить отношения с администрацией и часто бывает и с коллегами. Ну, труднее с администрацией, полегче с коллегами, очень часто. И поэтому это тоже одна из задач профсоюзной организации.

Вторая задача, которую мы ставим перед собой, тоже комплексная, она заключается в поддержке стремления молодых учителей к творческому росту. Это, конечно, прежде всего, учитывая, что мы профсоюз, не методическая служба, мы это имеем как одну из задач, мы стараемся ее решать через вовлечение молодых учителей в различные конкурсы. И в этом году впервые Московской городской организации, как представителям профессионального сообщества предоставлено право положением о проведении конкурса «Педагог года 2013» выдвигать кандидатов от нашей организации на участие уже во втором этапе этого конкурса. И я хочу сказать, что мы создали свое положение, выявили свои определенные требования, все это написали, довели до наших первичных профсоюзных организаций, что члены профкомов и члены профсоюзной организации, обладающие педагогическим должностями и чувствующие в себе силы, могут заявляться к нам для участия в первом отборочном туре. Нам поступило 35 заявок от наших председателей и членов профсоюзных комитетов — учителей. И из них половина — это учителя до 30 лет, что нас, конечно, очень радует.

Еще один конкурс, о котором уже упомянул Сергей Павлович, это конкурс «Педагогический старт». Мы его проводим уже 4 года, в этом году он вышел на международный уровень, было представлено большое количество работ. И большое спасибо «Учительской газете», которая является не просто соучредителем этого конкурса, но и освещает его, и печатает все работы наших участников. И поэтому вы все можете познакомиться с их творчеством.

Центровым нашим действием по работе с молодыми учителями является наш лагерь-семинар, который мы проводим уже 7 лет, и вот за последние годы мы представили вам темы, которые были в этом лагере разработаны.

После них были сделаны специальные материалы, которые тоже пошли по различным образовательным учреждениям не только среди молодых учителей, потому что мы считаем, что и у молодых учителей есть очень интересный опыт, который надо обязательно пропагандировать. И вот как раз по всей этой тематике проходили семинары. Кроме того, мы стараемся, чтобы были мастер-классы, тренинги, чтобы в активных формах ребята постигали методические или педагогические проблемы. Мы стараемся, чтобы вы повышали свою правовую грамотность и для этого не только консультации проводятся, но и для педагога именно первого года мы формируем дневник молодого специалиста, в котором расписана вся нормативная база, даются какие-то педагогические, методические советы, даются ссылки по интересующим молодых специалистов проблемам. И вот каждый год я надеюсь, что молодые специалисты получат этот диск, который они могут использовать в своей работе.

И, конечно, очень важно, а я думаю, что это важно не только нам, но и Департаменту образования, и вообще любому учреждению, чтобы молодые люди, приходящие к нам, обладали активной позицией и в своей педагогической деятельности, и чтобы они стали точкой роста в этом учреждении. Чтобы они находили себя в построении вертикальной карьеры. Поэтому у нас формируется такой профсоюзный резерв и в этом году впервые по предложению Департамента мы сформировали резерв из председателей профсоюзных организаций с возможностью замещения должности руководителя комплекса. Пока нет у нас практических результатов в этом направлении, но я думаю, они обязательно будут.

Третья задача, которую мы перед собой ставим, это организация культурно-массовых мероприятий, досуга, разработка различных социальных проектов. Не буду говорить об этом долго, потому что это, наверно, не самая сложная часть нашей работы, потому что она сразу отвечает всем интересам всех молодых педагогов, дает им возможность и развлекаться и узнавать что-то новое в культурной жизни. И активно очень этим занимаются, конечно, территориальные профсоюзные организации.

Как профсоюз, мы очень много занимаемся разработкой социальных программ поддержки учителей, и такие же возможности предоставляются нашим молодым коллегам. Это, прежде всего, участие в Кредитном союзе учителей, где они могут получить ссуду; это разработка системы профсоюзной карты, которая дает бонусные возможности в магазинах и скидки в различных торговых сетях; это организация добровольного медицинского страхования, это организация отдыха, которым тоже могут пользоваться, конечно, и молодые учителя.

Наиболее сложной проблемой остается проблема представления молодых учителей в жилищной сфере, потому что мы прекрасно понимаем, насколько сложна сейчас задача по предоставлению жилья молодым учителям и как трудно, практически невозможно ее реализовать. И мы понимаем, что это очень трудно и работаем, чтобы создавать льготные условия для членов профсоюза, молодых учителей по получению ипотеки в банках.

Перефразируя известную поговорку «Плох тот солдат, который не мечтает стать генералом», мы можем сказать, что недалёковидна та организация, которая не стремится укрепить себя молодыми сильными членами. Ну, мы к таким организациям стараемся не относиться. Мы постоянно стремимся к увеличению нашей членской базы, привлекая молодых специалистов, к повышению мотивации молодых педагогов к участию в профсоюзном движении и в целом, в общественной жизни. На сегодня у нас в Московской городской организации общий охват членов профсоюза в школах составляет 80% от всех учителей, а молодых педагогов среди всех членов профсоюза по статистике до 35 лет — 30%. И что особенно радует, это то, что 30% председателей профсоюзных организаций — это педагоги до 35 лет.

Хочется сказать, что сегодня, обсуждая профессиональные, социальные, трудовые проблемы молодых педагогов, мы готовы и к сохранению традиций и к новым решениям. Надеемся, что вы нам сегодня их тоже подскажите.

КУТУЗОВ Александр Геннадьевич,
ректор Московского городского педагогического университета

Когда звучит такая тема и такой серьезный доклад, который прозвучал, вспоминается фраза незабвенного Козьмы Пруткова, который, помнится, говорил: «Никто не может объять необъятного». Потому что проблема действительно настолько всеобъемлющая и находящаяся в таких разных областях жизни, что, конечно, трудно выделить какая из них главная, какая мейнстримовская и какая может стать звеном, которое вытащит всю цепочку. Я, понимая, что, наверно, не найду такую, сделаю некоторые попытки.

Во-первых, я хочу публично поблагодарить профсоюз за то, что я остался в профессии. Потому что, если бы в школе, где я начинал работать, директором которой была Мария Андреевна Комлева, не было сильной профсоюзной организации, то, видимо, я бы там не остался, мне было бы скучно. Но они — профсоюз и Мария Андреевна — смогли сделать так, что в школе работало 14 молодых мужчин-учителей и еще 10 молодых специалистов — девушек. Поэтому остался и видите, никуда не собираюсь уходить.

Я рад, что профсоюз этим серьезно занимается. Но перейдем к проблеме. Проблема востребованности молодого учителя действительно очень и очень сложная. Давайте на нее посмотрим под таким углом зрения.

Когда создавались московские городские педагогические вузы, общая нехватка педагогов по Москве составляла по разным подсчетам от 7 до 8 тысяч вакансий. Была огромная проблема. И ситуация, при которой человек хочет идти в школу и не может пойти — его не берут, была просто невозможна. Сейчас создалась ситуация, когда практически рынок труда в образовательных учреждениях Москвы наполнен. Мы с огромным трудом решаем проблему трудоустройства наших выпускников. Но речь идет о том, что мы пока выпускали специалистов, это один момент, а сейчас вузы перешли на систему «бакалавр-магистр». Это совершенно другой момент. Мы разговаривали с директорами школ и некоторые не совсем понимают, что такое «бакалавр». Мы пытались объяснить, что, в общем-то это такое же высшее образование и так далее, но с точки зрения работодателя, у них возникали достаточно серьезные проблемы. В этой связи мы бы очень хотели, чтобы и профсоюз поддержал инициативу: московские городские педагогические вузы разработали стратегию стажерской практики. На пятом курсе наши студенты приходили в школу и работали уже в качестве учителей, но под руководством двух методистов. Одного выделяла школа, другого — университет. И таким образом, когда студент заканчивал полный курс обучения, у нас была возможность а) дать ему соответствующий разряд, потому что у него была необходимая подготовка и б) у него происходило то, что называется «доводка» специалиста уже в полевых, реальных условиях. И это приводило к тому, что ребята мотивированы, они попробовали — оставались. Сейчас такая модель работать не сможет при двухуровневой системе, поэтому мы сейчас активно лоббируем идею педагогической интернатуры. Имеется в виду, что после пятого, после четвертого курса мы выпускаем бакалавра, школа его принимает, но при этом университет сопровождает его

в течение года и это время будет называться интернатура. Тогда, когда есть возможность учителя «довести». Это очень важный момент. Поэтому, если все-таки профсоюз поддержит эту идею, то, конечно, было бы здорово, потому что мне кажется, это момент очень важный.

Второй момент. Тоже связанный с рыночными условиями, в которых мы с вами находимся. Переход на новые условия оплаты труда — вещь хорошая, потому что средняя зарплата в Москве достигла в общем-то для многих регионов почти заоблачных высот. Я сейчас вот знаю цифру 54 тысячи, я в свое время давал интервью для «Эха Москвы» и сказал, что 60, но Исаак Иосифович мне сказал, что, мол, далеко летишь, 60-ти нет. Но я думаю, что по тому развитию, которое сейчас Москва приобретает, эта цифра допустима. Это значит, что у директора школы появляются совершенно другие возможности подбора персонала. И в рамках такой системы добиться, чтобы приходили молодые преподаватели в школу и чтобы их с удовольствием брали, я думаю, необходимы дополнительные усилия не только со стороны профсоюза, но и со стороны органов власти. Что я имею в виду. Я имею в виду, что в аккредитационные показатели необходимо вносить пункт о процентном соотношении молодых преподавателей и преподавателей со стажем. Потому что если такой пункт не внести, то мы создадим, как мне кажется, довольно сложную ситуацию, когда директор не заинтересован брать не до конца подготовленного на его взгляд молодого специалиста, речь идет о бакалавре, и он начинает искать кадры где-то. И возникает, соответственно, профессиональная яма. Всем известно, что если педагогический коллектив имеет серьезный разрыв по определенным возрастам, то этот коллектив начинает стагнировать. Поэтому мне бы хотелось, чтобы и профсоюз эту идею поддержал — в аккредитационные показатели внести показатель, связанный с наличием молодых преподавателей в школе. В свое время, когда мы проводили исследование, Любовь Петровна просила, чтобы мы это сделали, и мы смотрели, насколько высока приживаемость молодого учителя в школе и оказалось, что усилиями Москвы, потому что здесь всегда многое делалось для того, чтобы молодые пришли в школу, ну вы знаете, надбавки и так далее, и квартирный вопрос в той или иной степени пытались решить, около 50% в зависимости от разных округов ребят уходило из школы, потому что не было того, о чем сегодня Марина Алексеевна говорила, когда возникали совершенно определенные, понятные противоречия между традиционным укладом педагогического коллектива и молодого специалиста, который пришел с несколько иной педагогической парадигмой. Тогда мы говорили о том, чтобы эти показатели внести и на уровне обсуждения эта идея была принята, ну посмотрим, что будет сейчас. Мне бы хотелось, чтобы эта идея, если она интересна, была поддержана.

Еще один очень важный момент, о котором я бы хотел, чтобы тоже все задумались. Дело в том, что мы сейчас оказались в ситуации внедрения федеральных стандартов второго поколения. В педагогических вузах тоже работают по педагогическим стандартам второго поколения, но они между собой не коррелируют. То есть те ребята, которые сегодня приходят, выпускаются, если нет специальной дополнительной подготовки, не всегда бывают

готовы к работе по стандартам второго поколения. Это приводит к тому, что запрос родителей на действия и компетенции молодого учителя оказывается не удовлетворён. И для молодого учителя возникает еще и дополнительная проблема: кроме педагогического коллектива еще и взаимоотношения с родителями. Вопрос поставлен и будет серьезное совещание в академии образования, посвященное тому, чтобы в максимально короткий срок скоординировать школьные и вузовские стандарты по этой проблеме, но сейчас эта проблема существует. В этой связи я обращаюсь к директорам школ, которые здесь есть, может быть, к председателям профсоюзных организаций: если вы чувствуете, что есть такая необходимость, то университет, как одна из организаций, проводит сейчас целую систему работы, чтобы подготовить учителей к внедрению стандартов второго поколения. Чтобы дать им в руки инструмент, чтобы работа шла веселей, интереснее и, главное, эффективней.

И последнее, что я хотел бы сказать: новые условия — это новые возможности, и мне бы очень хотелось, чтобы профсоюзные организации участвовали в создании новой эмоциональной среды, когда бы новое, появляющееся в стране, вызывало бы не отторжение, а вызывало желание что-то изменить, что-то сделать. Тогда возникает творческий импульс. Когда это новое рассматривается, анализируется, а не отвергается сходу, тогда достигаются высокие результаты. А молодые, которые приходят, они это новое приносят. И когда молодых поддерживают, получается новая среда, которая нам нужна, мне, например, и как ректору, и как папе, и как деду.

СТРЕЛЬЦОВ Владимир Николаевич,
директор центра образования № 1858 «Школа здоровья» (ЮВАО)

Из огромного числа направлений в работе современной школы молодой педагог, молодой современный учитель — эта тема стала почти выполнимой. А главное, события в современной школе неумолимо развиваются в одном направлении: школы омолаживаются, коллективы объединяются и присоединяют к себе детские сады. И хотя вот сегодня Марина Алексеевна сказала, что наша школа — это сфера женская, немного можно здесь не согласиться.

Наш комплекс, который отметил свое 25-летие, находится в районе Капотня. И в состав комплекса входят две школы, три детских дошкольных учреждения. Мы строим свою сегодняшнюю работу по такому принципу: от воспитанника детского сада до выпускника центра образования. Крупный комплекс — это перспективная работа, достойная зарплата, большой коллектив, и в таком большом комплексе должны работать педагоги совершенно новой формации. Вот вы видите 227 работающих в нашем центре образования и смотрите, сколько мужчин. Как это создавалось? Почему в других сферах работает сетевой принцип, принцип маркетинга, а почему он не срабатывает в школе? Вот он должен работать! Если комфортные условия, если это доступно для одного педагога, он приведет своего коллегу, заинтересует и создаст тот коллектив, о котором сегодня мы будем говорить.

Какой же есть путь привлечения молодежи? Это, прежде всего, конечно, работа с профильными вузами. Ребята из многих колледжей и высших учебных

заведений проходят практику именно у нас. Потом перетянуть на работу молодого педагога становится гораздо проще. И то, что проведение педагогической практики в школе будет проходить по системе работы с вузами — это, наверно, очень положительный и хороший результат. Сама она, наша инновационная программа, которая представлена в нашем центре образования по работе с молодыми специалистами, с молодыми педагогами не претендует на какую-то универсальность, массовость, всеобщее внедрение в практику. Речь идет именно о моем видении новой школы и как я это практикую, мне это, знаете, доставляет профессиональное удовольствие. И вижу, поэтому в таком коллективе и опытных и начинающих и творческих личностей. И как бы соблюдая дресс-код, когда входит молодой сотрудник в комплекс, дети себя совершенно по-другому ощущают. Дети в определенном даже стиле одежды, который мы у себя стараемся применить, смотрят на мужчину, они смотрят на молодого педагога вообще и, соответственно, образуется гармония. Гармония образования и гармония в образовании.

Если говорить о нашей программе, программе «Молодой сотрудник», то мы общались как бы от того контингента воспитанников, который у нас есть, потому что контингент наш немножко своеобразный: 1768 воспитанников, из них 765 человек в дошкольных учреждениях, в началке 396 и 607 уже в старшей и средней школе.

А вот теперь посмотрим с вами по полным и неполным семьям. Понимаете, это немножко ужасающе. И когда я захожу в детское дошкольное учреждение и вижу, как этот маленький ребенок, которому 5, 6, 7 лет, обнимает за ногу — выше он пока не может обнять — «папу», мы их так называем, дополняя как-то то, чего ему не хватает в семье...

Итак, для привлечения молодого специалиста, необходимо, мне кажется, создать условия для работы: правильно организовать его отдых, организовать ему достойную заработную плату, сформировать его потребность в работе, создать конкурентные стартовые условия. Это все представлено в наших принципах. Там, где сотрудничество и сотворчество, мы можем говорить о том, что наставником, а наставником должен обязательно выступать член профсоюзного комитета, а не просто профессионал, который работает в школе, потому что именно член профкома знает все моменты жизни коллектива, ему проще помочь и организовать работу молодого педагога. А следующее — это уже профессиональная компетентность молодого человека.

Добавляем сюда принцип аксиологизации: ценность, созданная в традициях этого коллектива, должна пестоваться молодыми педагогами, которые пришли к нам и стали вместе с нами работать, тогда и проще будет идти и подходить уже к деятельностиному принципу, в котором мы видим уникальность развития каждого молодого сотрудника. А уже включенный в коллектив выступает в качестве исследователя. Когда все это есть, мы подумали, а что же такое сделать. Давайте, мы подумали, создадим у себя, институт групповых пап. Это была команда квалифицированных, мыслящих молодых педагогов — только мужчин. Мы нашли несколько этапов, откуда взять этих молодых мужчин. Ну, первыми наиболее достойными попали на этом этапе

педагоги физического воспитания, которые стали работать у нас и воспитателями физдо в дошкольных учреждениях, это было очень легко. Плюс у нас есть спортивные классы, поэтому, разговаривая с тренером, мы нашли тех ребят с высшим образованием, которые закончили спортивную карьеру, имеют педагогическое образование и пришли к нам. Во второй группе мы нашли и, мы — школа здоровья — стали искать тех педагогов, которые работают по развитию или добиваются того, чтобы ребенок смог решить проблемы со здоровьем и снять эти предвзятые отношения. То есть инструктора лечебной физкультуры. А потом договорились с вузами, чтобы педагогами дополнительного образования мы постарались набрать мужчин. Это музыкальные руководители, хореограф, те, кто занимается робототехникой.

Третий этап — этап специалистов информационных технологий. Это не секрет, об этом и Марина Алексеевна говорила, что старшее поколение тяжело входит в информационные технологии. Молодежь приходит: системный администратор, руководитель сайта, школьного телевидения...

Четвертый этап, который мы наметили, это специалисты здоровьесберегающих технологий: наши массажисты, специалисты по скрин-диагностике, терапевты, которые работают и в дошкольных учреждениях, и в самой школе. И потом мы уже подошли к нашей начальной школе. Когда 3-4 года вот так поработали, оказалось, кто у нас выходит с ГПД гулять, выполнять режим? Бабушки наши, тетушки, стали, стоят, как ни приду, как ни посмотрю, судачат. Зашел, меня увидели — разбежались. И когда мы взяли молодых, нормальных парней, которые стали прыгать, скакать, бегать, заниматься спортом во время этого отдыха, понимаете — совершенно по-другому. Появилась динамика в школе начальной. Более того, отдали им физическую культуру, которую они стали вести. У меня группа продленного дня работает с семи часов утра, потому что надо выехать родителям из Капотни в Москву, как мы говорим, в город. Пришли молодые эти мужчины работать в группе продленного дня, мы их взяли, они же не обеспечены еще семьей, еще нет тех обязанностей, которые потом даст им семья. Вот эту проблему мы сняли. Для группы продленного дня в начальной школе у нас наступил новый этап.

Мы создали институт групповых пап в дошкольных учреждениях. Младший воспитатель. Помогать женщине поднимать эти кастрюли на питание, во время прогулок больше помочь ребенку в активной жизненной позиции смогли только молодые мужчины. Пошли еще дальше. Спасибо нашему педагогическому вузу, стали присваивать квалификацию ребятам-выпускникам школы «помощник воспитателя детского сада». И когда я стал анализировать, кто согласился получить эту специальность из детей, получилось, как правило, тот мальчик, где папы в семье не было. Но у него была сестра, маленькая, я имею в виду или братик, поэтому он с удовольствием пришел работать или получить эту специальность «воспитатель дошкольного учреждения». Поэтому выпускник школы образования — это будущий сотрудник детского сада. Вот это наш лозунг, с которым мы стали работать.

Переходя из школ настоящего в школу будущего, мы стараемся не разрушить взаимодействие четырех «Р»: разума, реальности, риска и результата.

УВАРИНА Елена Юрьевна,

*старший научный сотрудник психологического института
Российской академии образования, кандидат психологических наук*

Я подготовила материал по социально-психологическому портрету молодых педагогов. Однако, это не полная информация, это отрывки и выжимки этого материала. Материал был собран на молодых педагогах, которые в течение трех лет посещали летний лагерь-семинар. Нами была составлена программа, которая включала психологические и социально-психологические исследования по актуальным вопросам. А также практические занятия, направленные на развитие и формирование определенных характеристик. Общая численность молодых педагогов, которые участвовали в нашем исследовании, составила 780 человек. Исследовательская часть работы с молодыми педагогами заключалась в проведении психологических тестов и опросов. В батарею тестов, которыми были охвачены наши молодые педагоги, вошли исследования, в частности, мотивации достижения. Мотивация достижения, является, безусловно главенствующим свойством личности, гарантирующим желание человека принимать на себя ответственность в ситуациях, требующих решения, проявлять решительность в неопределенных ситуациях, быть настойчивым и стремиться к достижению целей, не пасовать при столкновении с препятствиями.

По результатам проведенного исследования было установлено, что низкий уровень мотивации достижения был характерен для 5% молодых педагогов, средний — для 70% и, наконец, высокий был зафиксирован у 25% педагогов. Причем высокий уровень мотивации достижения был выявлен только у педагогов женского пола, а низкий уровень был выявлен у мужского состава в группе молодых педагогов.

Исследование, направленное на выявление честолюбия у молодых педагогов, объясняется тем, что наличие данной характеристики отражает стремление к признанию, к достойному положению в социуме, что значимо для такой деятельности как работа в школе. С точки зрения психологии, речь в данном случае идет о выявлении присутствия у человека мотива достижения первенства. Результаты проведенного исследования на наличие честолюбия позволили выявить следующие тенденции. Ярко выраженное честолюбие было выявлено у 35% опрошенных нами молодых педагогов. Средние баллы по данному параметру были отмечены у большинства — 48%, тенденция к слабо выраженному честолюбию отмечена в 20% случаев.

Анализ данных, полученных в этих двух исследованиях, позволил сделать следующие выводы. В группу с ярко выраженной тенденцией к честолюбию вошли практически все представители мужского пола с низкой мотивацией достижения и частично педагоги-женщины, которые обладают высокой мотивацией достижения. Эти результаты показывают, что стремление добиться большого значения в глазах других людей, обратить на себя внимание может идти в паре с различным уровнем мотивации достижения. Если обе характеристики находятся одинаково на высоком уровне, то это является залогом личностного и социального роста человека, наличием потенциальной

возможности построения карьеры. Если же эти два параметра — мотивация и честолюбие — вступают в диссонанс, то это может негативно отразиться на достижениях человека и, в данном случае, педагога, и в эту группу риска попадают мужчины-педагоги. Выявленная тенденция к среднему честолюбию говорит о спокойном, адекватном отношении к своим достижениям. Эта наиболее многочисленная группа представлена педагогами, преподающими совершенно разные дисциплины. Как показали наши результаты, в самую многочисленную группу вошли те педагоги, которые характеризуются слабо выраженным показателем честолюбия. В основном, это воспитатели дошкольных учреждений и учителя в начальной школе. Это говорит о том, что у данных педагогов практически отсутствует стремление посредством своих профессиональных достижений повысить свою значимость в глазах других людей.

Следующее исследование, в котором участвовали молодые педагоги, было посвящено определению такого значимого показателя, как лидерство. Изучение данной характеристики является актуальным для профессий, в которых взаимодействие с людьми является неотъемлемой чертой. В результате проведения данного исследования мы получили следующие данные. Ярко выраженные лидерские качества были зафиксированы у 3% от общего количества педагогов, которые участвовали в исследовании. Среди участников доминирует группа молодых педагогов, у которых лидерские качества выражены средне, их численность достигает 65%. И, наконец, группа молодых педагогов, объединенных слабым проявлением лидерства, составляет группу в размере 37% от общего числа участников. Из полученных данных можно сделать следующие выводы: среди молодых педагогов доминирует группа со средним показателем наличия лидерских качеств, а также экспериментально было отмечено, что среди молодых педагогов отсутствуют те, кто обладает тенденцией к диктату. То есть к авторитарному стилю построения отношений, как с учащимися, так и с коллективом. Эти результаты обнадеживают, так как речь идет об исследовании молодых педагогов.

И наконец, третий вывод. При сравнительном анализе было установлено, что педагогический состав, который имел уже опыт работы в команде, отличается большей уверенностью в проявлении личностных качеств. Наша практическая часть работы с молодыми педагогами была достаточно многообразна и гибка, так как своей задачей ставила решение актуальных проблем для конкретных молодых педагогов. Данная работа включала в себя такие занятия, как тренинг по креативности — задача в данном случае была архиважной: с помощью обоснованных приемов помочь молодым педагогам раскрыть в себе творческий потенциал и тем самым расширить диапазон своих собственных возможностей, поверить в себя. Занятия по стрессоустойчивости, занятия по теме «Ступени к лидерству» были адресованы тем молодым педагогам, кому данная проблема была интересна. На данном семинаре каждый участник имел реальную возможность оценить самостоятельно ту степень на пути к лидерству, на которой он находится в данное время. Затем, занятия по теме «Ораторское искусство» были, несомненно, актуальны для молодых педагогов и были организованы в виде презентаций

и упражнений, эффективность которых была доказана практически в различных видах публичной деятельности. Также было занятие по профилактике конфликта и арт-терапия. В результате мы получили следующие выводы: необходимо проводить профессиональную диагностику социально-психологических характеристик молодого специалиста, что позволит его руководству грамотно выстраивать свои взаимоотношения с молодым педагогом.

Второе. Работа с молодыми педагогами должна проводиться в активной форме, так как только в деятельности возможно сформировать те социально-значимые характеристики, которые позволят молодым педагогам ощутить интерес к деятельности социально-значимой.

Третье. Исследования показали, что руководство образовательных учреждений должно обратить внимание на обнаруженный диссонанс между честолюбием и мотивацией достижения. Как показало исследование, диссонанс проявился у молодых педагогов-мужчин, а игнорирование этой проблемы чревато потерей их из и без того немногочисленного мужского контингента.

Четвёртое. Администрации ОУ следует обратить особое внимание на психологическое состояние на педагогов дошкольного и начального образования. Роль этих педагогов трудно переоценивать в формировании подрастающего поколения. Для детей это люди, с которым им предстоит жить и этот настрой во многом передается детям. Руководству надо находить способы и средства для поднятия престижа данной категории педагогов. Это могут быть различные формы поощрения этой деятельности. Только уважающий себя и свой труд человек может формировать достойных людей.

И, наконец, с молодыми педагогами целесообразно проводить профессиональные занятия по расширению их осведомленности в вопросах, касающихся законов социального роста. Только так можно сформировать интерес молодых к общественной деятельности и грамотно формировать резерв из их числа.

ТИХОНОВ Михаил Юрьевич,
*первый заместитель руководителя
Департамента образования Москвы*

Я хотел бы поставить вопрос. Вот если брать последние годы московской практики — легче, проще или сложнее, но интереснее стало жить молодым педагогам в образовательных учреждениях города Москвы? Я думаю, что на этот вопрос разные люди ответят по-разному. Это вечное противостояние равенства и свободы. Очень удобно было, когда сам статус за собой влек определённый пакет социальных гарантий и прочие удобные вещи. А как только реальные инструменты в борьбе за качество начали работать, сразу возникли сюжеты крайне непривычные вчера. И я думаю, что не открою истины, если скажу, что сегодня проблемы с трудоустройством в школу это отзвук легкого поступления в педагогический вуз.

И я думаю, что эта тенденция достаточно хорошо уже обозначена. Школе нужен квалифицированный молодой учитель, который готов работать и над собой в том числе. И вот здесь, мне кажется, очень серьёзно увеличивается, повышается роль общественных организаций молодых учителей. Если раньше

это был такой орган общественной потерналистской системы, в которой должен быть хорошим, пайнкой, и все будет хорошо, то сегодня совет молодых учителей округа должен реально быть участником общего процесса и должен понимать происходящие процессы среди молодых учителей. Возьмём один из них, когда молодой человек должен попробовать себя в качестве реального руководителя, если говорить о сегодняшнем времени.

Я думаю, в интервале до 30 уж точно, 25-27-28, а дальше простой вопрос. Где молодой человек может проявить себя, чтобы он был замечен, оценен, что он для себя сформулировал, а что собственно его, а что не его в этой жизни? И вот здесь опять же я вижу необходимость серьезного усиления взаимодействия структур молодых специалистов со структурами профсоюзных организаций школ. Мы далеко не в каждой школе найдем такого Владимира Николаевича Стрельцова, как вы понимаете. Но для того, чтобы срабатывали общие принципы, механизмы одинаково понятные в педагогических коллективах, здесь жизненно необходимо усиление того блока работы профсоюзных организаций, связанных с молодыми специалистами. Раньше в большей степени эта координация лежала на кадровых службах округов. Сегодня многое поменялось в жизни. И если мы говорим о государственно-общественном управлении, то вот то направление, которое, на мой взгляд, является плодотворным. Я надеюсь, что Николай Валерьевич Лосев, председатель городского совета, как-то отнесется к моему выступлению, но я искренне желаю усиления этого взаимодействия органов общественных молодых специалистов и профсоюзных организаций, как на уровне образовательных учреждений, так и на уровне города.

ЛАВРИНОВА Антонина Вячеславовна,
*председатель первичной профсоюзной организации
комплекса № 504 (ЮАО)*

В состав нашего лицея входят 4 школьных здания и один детский сад-новостройка в формате дошкольного отделения лицея. С 1 января 2013 года наш комплекс увеличится до 16 зданий путем присоединения еще одного школьного здания и 10 зданий детских садов. При этом контингент комплекса вырастет с 1440 детей до 3750 детей. Управление таким комплексом требует новых технологий, привлечение к управлению молодых менеджеров, а также молодых педагогов, имеющих беспокойные сердца и незакомплексованные головы. Недавние выпускники вузов более подготовлены к сегодняшней переменчивой жизненной ситуации. Они чувствуют время, знакомы с интересами и увлечениями современных детей, быстро осваивают технологические новинки, общаются в профессиональных сетевых сообществах и с легкостью внедряют новейшие образовательные тенденции в учебный процесс. Привлекать молодых педагогов можно и нужно через коллегиальное управление образовательным комплексом.

Участие молодых в управляющем совете, профсоюзных органах, методических объединениях — это не дань моде или чьим-то прихотям, это проявление активной позиции молодежи в вопросах управления, организации

собственной работы, карьеры и образования в целом. Управление комплексом осуществляется путем сотрудничества всех участников образовательного процесса — учителей, родителей и учащихся. Очень важно, когда решение выходит не из уст администратора, а выдвинуто, обсуждено и принято на заседании коллегиального органа. Именно тогда у решения масса единомышленников и такое решение исполняется быстро и правильно. Сегодня, когда система оплаты труда настолько прогрессивна, что администрация совместно с коллегиальными органами управления способна самостоятельно решать вопросы уровня заработной платы, штатного расписания, размера стимулирующего фонда и его справедливого распределения, молодому учителю важно проявить себя грамотным специалистом, полноправным участником коллектива, принимающим полноправное участие в решении этих вопросов.

При нашем комплексе работает комиссия для корректировки решения об оплате труда и стимулирующих выплатах, где также представлены молодые учителя. Они активно участвуют в обсуждении изменений в этих документах. Развитие комплекса — это, прежде всего, развитие вымирающих школ, которые к нам присоединялись. Оно невозможно без энтузиазма и активной жизненной позиции молодых. Наши учителя посещают уроки друг друга, делятся методическими находками, разработками нестандартных уроков, перенимают опыт друг друга и опытных коллег как внутри методического объединения, так и внутри общего педагогического совета.

Для молодых не существует преград в общении друг с другом, даже если мы работаем в разных зданиях. Важная роль в становлении комплекса отводится благоприятному климату, доброжелательной рабочей атмосферы и формированию качественно организованного досуга учащихся. И здесь молодой педагог на первом месте. Участие в организации внешкольных мероприятий, проведение «капустников» в День учителя, подготовка КВН между учителями, старшеклассниками к Новому Году — все это позволяет сплотить школьный коллектив в совместной творческой деятельности.

Многим школам необходимо вернуть имидж, создать из школы образовательный и социокультурный центр микрорайона, вернуть контингент. Сейчас это возможно только при решении задач повышения качества образования, создания благоприятной атмосферы, способствующей развитию детей и их родителей. В нашем комплексе 128 педагогов. В возрасте до 35 лет — 41 учитель и 11 молодых специалистов. Администрация доверяет своим молодым кадрам и опирается на их инициативу. Школьные здания начали работать по субботам в качестве социокультурного центра микрорайона и это уже дало свои плоды — пошел возврат контингента.

Мне — молодому учителю — трудовой коллектив доверил один из важных постов: председатель первичной профсоюзной организации. Передо мной стоит непростая задача — координировать работу всех структурных подразделений комплекса. В каждом здании, входящем в состав комплекса, работает заместитель председателя, который является членом профсоюзного комитета. Функционирует стенд с профсоюзной информацией. Информационную работу мы считаем очень важной и пытаемся донести до каждого, чем

занимается сегодня профсоюз, а мы ведем работу и в составе управляющего совета и в составе аттестационной комиссии, комиссии по охране труда, комиссии по трудовым спорам. Нам предстоит новая важная работа по составлению нового коллективного договора, который бы отражал интересы педагогических работников как средней школы, так и дошкольного отделения.

Следующий этап — присоединение большой группы детских садов с 1 января 2013 года. Это не только увеличение контингента комплекса, это увеличение, это изменение штатного расписания и перевод работников садов в лицей. В работе с администрацией мы пытаемся предотвратить конфликтные ситуации, связанные с изменением работодателя. Детские сады, входящие в состав лицея и работающие по образовательным программам, обеспечивающим преемственность, снимут социальную напряженность в микрорайонах, связанную с процессом поступления в лицей. И здесь происходит смена поколений. Молодые воспитатели приходят на работу с высшим профессиональным образованием, позволяющим воплотить в жизнь образовательные программы от дошкольника до выпускника лицея. Дополнительное образование создает мост от сада до лицея. Дети начинают заниматься в кружках и секциях дополнительного образования еще в старшей группе. Потому мы с читаем необходимым для комплекса получение субсидий на получение дополнительного образования в нужных объемах.

Управлять комплексом, как системой, будет легко, когда каждый элемент системы будет занят своим делом, уважительно относиться к работе коллег, заниматься самообразованием и самосовершенствованием. Возможно, это пафосное высказывание, но к этому надо стремиться, опираясь на молодых педагогов.

ГРИГОРЬЕВС Эдгарс,

специалист по работе с общественностью Рижской городской организации профсоюза работников образования и науки Латвии

Я представляю латвийский профсоюз работников образования и науки — самый большой и крупный профсоюз Латвии, теперь объединяем больше чем 33 тысячи работников образования и науки и это составляет 57% работающих в этой сфере в Латвии. У нас структура, как и в других профсоюзных организациях: национальный уровень, региональный, первичные организации. В Латвии у нас больше чем 1300 первичных организаций в учреждениях образования и науки. В регионах 36 территориальных организаций, офис в Риге, в котором работаю я и еще 10 моих коллег.

Самое большое количество членов работают в общем образовании. Рижская городская организация самая большая, там работает свыше 4 тысяч членов, потому что там очень много школ, детских садов и научных институтов. На национальном уровне мы делаем то же самое, что и вы, но услуги нашим членам профсоюза, молодым педагогам у нас разные. У нас тенденция больше не вступать к профсоюз и поэтому мы начали думать о том, как привлечь молодых педагогов, которые приходят работать в школу. Несколько услуг, которые мы им предоставляем: фонд несчастных случаев, страхование, материальная помощь при рождении детей и в других жизненных ситуациях.

Как и у вас, есть корзина скидок, где мы работаем с нашими партнерами. Учитель может пойти в книжный магазин, показать свою профсоюзную карточку и получить хорошую скидку. Центр молодых педагогов у нас работает в Рижской городской организации. И это только первые ступени работы наших членов, молодых педагогов. Мы проводим информационные семинары; приехали к вам получить информацию о том, как вы работаете с молодыми педагогами.

Немного о системе общего образования. В Латвии 830 школ в которых работает 27 тысяч учителей и у нас такая же система, как и у вас: финансовая модель следования за учеником. У нас есть норма по закону, что на одного учителя может быть определенное количество учеников в городе и округе. Минимальная зарплата по стране в месяц — 200 латов, у учителя в Латвии это почти то же самое. То, что было 2-3 года назад при кризисе. Урезали заработную плату наполовину, но профсоюз добился повышения минимальной оплаты с этого 1 сентября только на 10%. Средний возраст педагогов — 35-49 лет, количество молодых педагогов в возрасте до 30 лет — 5%.

ВЕНЦКУС Инессе,

учитель начальных классов школы имени Бривзимниека (Латвия)

Как вы видите, в Латвии в школах работает мало молодых педагогов. И молодых педагогов-мужчин совсем немного. Этому несколько причин. Низкие зарплаты, низкие пенсии, не освобождаются места в школе, потому что педагоги-пенсионеры остаются работать, а также слишком хорошее и всестороннее образование. И еще среди соискателей много педагогов с большим опытом работы. Это связано с тем, что маленькие школы ликвидируют, и поэтому столько педагогов не нужно. В Латвии не все студенты, которые учатся на педагогов, становятся учителями или воспитателями детских садов. Я считаю, проблема в том, что в эту программу принимают слишком много студентов и высшее образование легко получить. Многие юноши с самого начала знают, что в школе не будут работать. Полученное образование настолько хорошо, что этих юношей охотно принимают на работу и банки, и полиция, и конторы отбора работников. С моего курса учителя химии учителем работаю я одна. Другие работают в реставрации, гостиницах, налоговой инспекции — нас принимают везде.

Но есть и другая сторона. Не всякий выпускник на самом деле получает работу в школе, даже если хочет, потому что не все директора школ таких молодых педагогов хотят видеть в своей школе. Они предпочитают педагогов с опытом работы. Боятся принимать на работу молодых женщин, потому что они могут уйти в декретный отпуск или если у них есть дети — будет много больничных. Такая ситуация не во всех школах. Мне очень повезло с моей, я учителем стала во время учебы в магистратуре. Многие мои коллеги пришли работать сразу после получения степени бакалавра и продолжали учебу в магистратуре. Наш директор не оценивает нас по опыту работы.

Следующая проблема, с которой сталкивается молодой педагог — слишком большой объем документации, которую надо заполнять во время работы. Пока ты стажер, тебе надо только подготовиться к урокам, составить

план урока, чисто теоретически надо знать, как заполнять классный журнал. Но, как только ты становишься полноценным учителем и классным руководителем, тебе нужно собрать информацию о детях, надо проводить родительские собрания, заполнять журнал и к концу семестра — таблицы успеваемости. Получается, что в один миг ты сталкиваешься с большим объемом документации — все новое. Можно испугаться и уйти из педагогики. Хорошо, если есть отзывчивые коллеги и руководство школы, но чаще всего опытные коллеги даже не представляют, что молодой учитель может чего-то не знать.

Ко всем бумагам добавляется большая психологическая напряженность. Во-первых, вхождение в коллектив. Надо понять какая тут система, насколько отзывчив каждый коллега. Или есть коллега, к которому можно обращаться лишь в определенные дни, смотря какое у него настроение. Легче, если стажировку молодой педагог проходил в той школе, куда он пошел работать, но если нет — все неизвестное. Во-вторых, нужно войти в новый кабинет, где прежде был другой учитель со своим порядком, который тебе не всегда подходит. В-третьих, молодой педагог вынужден сталкиваться с негативным отношением со стороны родителей: им кажется, что этот молодой человек ничего не знает, делает все неправильно. Надо получить много критики. Никто не учил молодого педагога, как себя вести, когда на тебя нападают родители. В-четвертых, если начинаешь работать в начальной школе с первого класса, это гораздо легче, чем пытаться на первом году работы работать с третьим классом, потому что надо сломать привычку детей к требованиям прежнего учителя и приучить к своим.

Ко всему негативному, есть и много позитива. Я думаю, что в школе множество новых идей вносят молодые педагоги. Они критичнее подходят к тому, какие знания и как преподнести современным детям. У молодых педагогов больше опыта работы с новыми информационными системами — они их чаще использовали, когда учились сами, и они быстрее к ним привыкают. Поэтому педагоги постарше могут к ним обращаться за советом и поддержкой. Молодые педагоги ищут больше информации в глобальной сети, мы все знаем, что жизнь меняется быстрее, чем печатают новые книги. Учебные методы разнообразны у молодых. Больше — парная или групповая работа — то что сами использовали во время учебы. У старших педагогов такого опыта нет, они учились во время, когда главным была лекция. Молодые педагоги чаще посещают дополнительные занятия, проводят больше экскурсий, посещают музеи, концерты и другие разных заведения. Потому что еще не устали. Чтобы молодые педагоги полегче освоили жизнь в школе, я думаю, что нам в Латвии нужна дополнительная поддержка от школьного психолога и такого человека, который ознакомит молодого коллегу с жизнью школы, поможет в подготовке документов советом. В Латвии такие специалисты есть, но только для тех, кто меняет профессию. Был химиком, а теперь думает, что может дать знания в школе и поэтому будет педагогом химии. И таким дают ментора. Но тем, которые закончили учебу как педагоги, тем нет.

ЛОСЕВ Никита Валерьевич,

председатель Совета молодых педагогов города Москвы

Мне бы хотелось коротко рассказать о тех изменениях, которые происходят на данный момент в Совете молодых педагогов в плане организации нашей работы. Разработана новая структура городского совета молодых педагогов Москвы, которая сейчас все более активно начинает включаться в работу. Наибольший интерес вызывает именно секция инноваций. Здесь, наверно, одна из самых трудных наших задач — помочь молодым педагогам, у которых есть свои идеи, желание рассказать о своих новых проектах; помочь выявить таких молодых педагогов, потому что не все готовы представить свой опыт и не всегда знают, куда со своими наработками пойти. Мы хотим через определенный мониторинг выявлять таких молодых педагогов со своими идеями и помогать им продвигать свои инновационные проекты как минимум на уровне города, а в случае их успешности продвигать и дальше.

Далее мы выделили секцию самоопределения профессионального развития молодых педагогов — это семинары, круглые столы, как раз направленные на то, чтобы не совсем опытным педагогам, которыми являются выпускники педагогических вузов, помочь влиться в педагогическую профессию, педагогический коллектив, стать настоящим профессионалом. Мы приглашаем специалистов, которые могут поделиться, рассказать о своем опыте молодому учителю, молодому педагогу.

Секция «Конкурсы» — это организация и проведение ряда конкурсных мероприятий. Основные для нас на данном этапе: это конкурс «Педагог года Москвы—2013» и номинация, которую вернули в этом году — «Молодой педагог». И Совет молодых педагогов в соответствии с положением получил право представить троих молодых педагогов на второй этап конкурса. Мы будем проводить 14 декабря финальные мероприятия по отбору этих трех представителей от совета молодых педагогов, и, конечно, конкурс «Ученик года», которым занимается Совет молодых педагогов. У нас также есть секция внешнего взаимодействия и PR, работа которой направлена на то, чтобы рассказать о деятельности совета, одна из задач секции и вторая задача — поднять престиж профессии в целом, чтобы привлечь и заинтересовать потенциальных учителей, в том числе и выпускников педагогических вузов, хотя, может быть, и не только их. И, конечно, секция корпоративной деятельности, направленная на создание такого общего духа, которое ориентировано на то, чтобы занять свободное время, на проведение различных фестивалей и конкурсов, таких как «Педагогическая филармония», который организует Совет молодых педагогов, ну и еще множество разных мероприятий, в том числе и бал молодых, который будет проходить в начале января.

Конечно, хотелось бы вывести работу Совета молодых педагогов на новый уровень. Мы очень благодарны таким организациям, как Центр педагогического мастерства, который очень помогает консультативно и реально обеспечивает помощь в нашей работе, мы благодарны профсоюзу, мы проводили вместе мероприятие и мы были рады увидеть фильм. На Совете молодых педагогов на «Правде» была предоставлена возможность провести интересную

работу в секциях. Я надеюсь, что мы сможем вывести на новый уровень работу Совета молодых педагогов с профорганизациями как в округах, так и в городе. И последнее. У нас уже сейчас в городской Совет входят представители новых территорий Москвы. Там создан Совет молодых педагогов — это тоже большой пласт работы. Мы рады, что успели именно сейчас, потому что там молодым педагогам совсем не просто в связи со всеми изменениями, которые вообще там происходят. Будем надеяться, что сможем чем-то им помочь.

СВЕТЛОВА Елена Михайловна,

и. о. директора Центра педагогического мастерства (МДО)

Была проделана длительная работа, появилось это все благодаря тому, что в мае этого года наш центр по просьбе Исаака Иосифовича организовывал встречи с молодыми педагогами Москвы и так появился новый проект «Большая Москва». Присоединенным территориям, которые появились в составе юго-запада, необходима помощь и многие инновации, которые есть в Москве, до них доходят медленно, и они пытаются в это включиться.

На последнем заседании Вениамин Шаевич Каганов поручил Центру педагогического мастерства осуществлять такую помощь, консультацию для молодых педагогов Москвы в связи с тем, что с уходом человека из Департамента, который этим занимался, работа эта немножко остановилась, и мы явились той структурой, которая осуществляет это взаимодействие.

Утверждено положение о создании совета о непрерывном профессиональном образовании и решен вопрос о создании рабочей группы по сопровождению деятельности молодых специалистов, потому что часто путают понятия «молодой специалист» и «молодой педагог». Молодой специалист — это до 3 лет работы, а молодой педагог — это возраст до 35 лет. И очень правильно помогать в сопровождении молодых педагогов.

Второй год мы ведем постоянно действующий семинар, в том году это был курс «Практические аспекты деятельности молодых педагогов», а в этом году мы планируем вести семинары, они начинают работу с декабря по просьбе молодых педагогов Москвы. Первый такой семинар будет в профессиональном колледже № 13. Там состоится семинар на тему «Воспитательный процесс в образовательном учреждении», в этом колледже работает замечательный преподаватель, который являлся суперфиналистом конкурса «Самый классный классный», и мы попросили, чтобы она пообщалась с молодыми учителями по вопросам современного воспитательного процесса. Молодые педагоги представили сейчас план работы, который будет обновлен на сайтах и Департамента, и нашем сайте. Приглашаем всех к сотрудничеству.

БЕРЕНДЕЕВ Сергей Александрович,

учитель истории лицея № 157 города Киева (Украина)

Хочу в своем выступлении ответить на вопрос: «Легко ли быть молодым учителем в современной школе?» При этом хотел бы использовать историю своего педагогического пути. У каждого из нас есть мечты. Кто-то мечтает стать юристом, кто-то экономистом. Я с детства мечтал стать учителем. Ответ

прост: когда я учился в школе, у меня уже тогда было свое видение урока. Мне казалось, что если бы учитель сделал бы сейчас немножко по-другому, насколько было бы интереснее, дети бы бежали на урок с радостью и я в том числе. Поэтому после школы я направился в педагогический университет покорять педагогические вершины. Там я получил необходимый багаж знаний и отправился на практику. У молодых педагогов, когда они приходят на практику, возникает много методических проблем — они не могут полученный в университете опыт реализовать на практике.

У меня таких проблем не возникло, что подтвердило правильность выбора профессии. Многие мои однокурсники отговаривали меня и говорили о маленькой зарплате, сложностях, непрестижности занятия, но я пошел. И каково было мое удивление, когда я пришел в школу с большими надеждами все изменить и увидел, что школа — это набор консервативных стереотипов.

Первое: непринятие молодых специалистов более опытными коллегами. Это связано с тем, что когда приходит молодой специалист, он хочет все изменить, что-то реализовать, у него куча идей, хорошо владеет мультимедийными технологиями, много чего знает, но опытные коллеги говорят ему, что, мол, молодец, что столько всего разработал, но мел и доску ничто не заменит. Но я добивался своего, я ходил на методические объединения, на педсоветы, я выступал, и мои коллеги сказали, что в этом есть рациональное зерно. Результатом нашего сотрудничества стало то, что мы смогли издать совместную методичку, которая подошла и молодым педагогам и более опытным учителям.

Второе, здесь поддерживаю латышских коллег, огромное количество бурной работы. У меня первый год складывалось впечатление, что я не учитель, я деловод. Это не было бы проблемой, если бы университет учил, как заполнять журнал, как писать отчеты. А если молодому педагогу дают еще классное руководство, причем чаще всего проблемный класс, аргументируя это тем, что, мол, у молодых много энергии и кто, как не он? Став классным руководителем, я был очень доволен. До первого родительского собрания. Зашли родители в класс и спрашивают, где классный руководитель? Говорили, что я еще ребенок и ничему не смогу научить детей. Собрание длилось 6 часов, и пока мы не расставили все точки над *i*, я никого не выпустил. Но зато, когда собрание закончилось и родители вышли, ни у кого не осталось сомнения, что их дети в надежных руках.

Третья проблема. Слабая подготовленность педагога к встрече с классом. Мне очень приятно, что здесь много психологов и что об этой проблеме говорят. Ведь, когда ты заходишь в класс, там 30 или 40 детей и все оценивают твои качества, как ты одет, какое у тебя настроение, как ты говоришь, можешь ли ты адекватно отреагировать на поставленный вопрос, либо сможешь ли ты на него ответить.

Следующая проблема — перспективность молодых педагогов и, соответственно, возможность самореализации. У нас существует такая проблема: чтобы принять участие в большинстве конкурсов, нужно иметь немалый педагогический стаж — от 5 до 10 лет, и это оставляет за бортом огромное количество перспективной молодёжи. Где им получать опыт и обмениваться

им, если, по сути, им везде путь закрыт? Я, имея полтора года стажа, принял участие в конкурсе и, пройдя все три этапа, занял первое место. Но на город меня не пустили, потому что учителя, у которых 36 лет стажа мне сказали: «Подождите, что-то здесь несоответствие какое-то!» По закону — нет стажа в пять лет — значит нет. Но я стал победителем вне конкурса.

Проблема аттестации. Чтобы стать методистом, нужно пройти десятилетний путь. За это время моя зарплата возрастет в переводе на рубли на полторы тысячи рублей. Вопрос: сколько учителей останется в профессии?

Следующая проблема — квартирный вопрос и низкая заработная плата. Мечта жить в отдельной квартире остается для педагога несбыточной.

Заработная плата не позволяет ни взять кредит, ни тем более что-нибудь отложить. Поэтому многие учителя, даже те, которые хотят работать в школе, уходят на место с более высокой зарплатой. А я остался. Понял вот что: преодолевая трудности, мы становимся сильнее и мудрее. Тем более в последнее время для молодых специалистов стало делаться много именно профсоюзом.

В нашей стране создано товарищество молодых педагогов, которое проводит конференции, оказывает методическую помощь. Также у нас создан университет молодых педагогов, где их готовят к приходу в школу, где они смогут легко адаптироваться. Когда они подписывают контракт на работу в школе на три года, они получают одноразовую помощь в пятикратном размере заработной платы. Также существуют подъемные и надбавка 30% для молодых педагогов, 50%, если ты пришел с красным дипломом, и также для всех учителей существует 20-процентная надбавка от киевского мэра, но надо иметь в виду, что профсоюз эту надбавку каждый год отстаивает.

Также разрабатывается программа, она сейчас на рассмотрении, об обеспечении молодых педагогов доступным жильем. Называется она «Аренда с правом выкупа» под 3% годовых, что в принципе, довольно доступно.

Также организован конкурс «Педагогические ступени», типа вашего «Педагогического старта». За семь лет работы в школе я понял одну вещь: учитель — это для меня не работа, это состояние моей души, как и для вас, и как бы то ни было, идешь ты в школу за надбавками ли, за высокой заработной платой, то ты там не продержишься. Потому что ты идешь туда по зову сердца. Как говорится, «сердце отдаю детям».

БУЗА Ирина Андреевна,
педагог-психолог школы № 12 города Муром

Я работаю в школе, в которой на сегодняшний день работает всего 22 педагога, школа у нас маленькая, но из них 6 человек — это молодые специалисты со стажем работы до 5 лет. Два педагога уже успели аттестоваться на первую категорию, 4 педагога пришли в школу в этом году.

В городе для молодых педагогов создан клуб «Союз горячих сердец», который функционирует уже много лет и в который входят все учителя со стажем до трех лет. Каждый учитель, приходя в школу, становится членом клуба и в рамках клуба с молодыми педагогами занимаются и представители департамента образования, и представители управления образования на уровне

города, обязательно посещают клуб представители профсоюза и рассказывают педагогам о том, какие же права они имеют. Вообще, знакомят с работой профорганизации. Педагогам в рамках клуба оказывается разная методическая помощь, поддерживают педагогов и материально. У нас тоже действует система добавок, педагогу который пришел с обычным синим дипломом устанавливается надбавка 30%, с красным — 35% от оклада. Педагогов поддерживает и глава округа следующим образом. Ежегодно учителям со стажем до 1 года выделяются подъемные средства размером 40 тысяч рублей. На них может претендовать только ряд дефицитных специальностей — иностранный язык, история, информатика, ряд других специальностей.

Также помогают тем молодым педагогам, кто вынужден снимать квартиру. Иногородним, приезжим из деревень помогают ежемесячной выплатой от 3,5 до 5 тысяч рублей. Для того, чтобы понять насколько это много: аренда квартиры стоит от 4 до 6 тысяч в зависимости от районов. В целом этих денег хватает молодым учителям, чтобы оплатить жилье.

Ежегодно в апреле проводится декада молодого специалиста. В рамках декады каждый молодой учитель обязан показать на уровне города открытый урок. Это на добровольно-принудительных основах, но на самом деле, насколько бы это тяжело не было, для молодого учителя это большой шаг, потому что получить такой опыт очень ценно. На открытый урок приходят представители профсоюза, управления образования, коллеги.

По завершении урока проводится обсуждение, указываются недочеты, плюсы, молодой учитель действительно получает огромный опыт в этом отношении. Также раз в два года в рамках декады молодой специалист участвует в конкурсе «Признание». Он проходит также как профессиональный. Прохождение и участие и нем тяжело для молодого учителя, потому что на первом этапе нужно представить методическую разработку, что уже сложно, не имея за плечами опыта. Плюс при прохождении первого этапа молодой учитель проводит открытый урок в своей школе на своих детях. Проводит мастер-класс на уровне города и получает тоже огромный опыт. По завершении конкурса молодой учитель награждается грамотой, памятными подарками и премией. Сегодня говорили о том, что молодым учителям не дают участвовать в профессиональных конкурсах. У нас это не так.

Конкурс «Сердце отдаю детям», в котором я участвовала, будучи молодым педагогом, это большой конкурс с открытым уроком, родительское собрание, классный час на чужих родителях, в чужой школе. Это было трудно, но что-то произошло в моем сознании, я стала педагогом после этого конкурса.

Самое ценное — в нашем городе нет оттока молодого специалиста. Молодые учителя остаются. Если уходят, то по объективным причинам. Этим мы можем быть обязаны и профсоюзу и работе, которая организована с нами.

ПОЙДА Александр Сергеевич,
заместитель директора школы № 13 города Донецка (Ураина)

Донецкая организация, которую я представляю, объединяет более 160 тысяч человек. Более половины ее составляют студенты и молодые сотрудники отрасли.

В 2010 году мы взяли задачу проанализировать состав организации. За 5 лет увеличилось количество молодых педагогов, поскольку до этого они практически перестали идти работать в школу. Причинами этого была низкая зарплата, отсутствие какой-либо социальной защиты, это все привело к таким результатам. После того, как было выявлено, что количество молодых педагогов в школе растет, Институтом последипломного педагогического образования, управлением образования и науки Донецкой области был создан Открытый университет инновационной педагогики. Были открыты школы молодого творческого руководителя и управленца, школа молодого творческого педагога, школа молодого творческого педагога начальной школы. На базе обкома профсоюза по инициативе председателей городских, районных, вузовских организаций профсоюза были проведены круглые столы.

Было проведено анкетирование среди специалистов до 35 лет. Проанализировав предложения молодых специалистов, их потребностей, мы решили проработать программу работы с молодыми сотрудниками отрасли на 2011-2014 годы, которую приняли на заседании президиума.

Выполняя программу, профсоюз совместно с представителями городских, районных и вузовских организаций проделали работу по созданию комиссии по работе с молодыми специалистами и молодыми сотрудниками организационных звеньев городской организации профсоюза. На базе донецкого областного профсоюза была проведена учеба для председателей комиссий, разработан методический материал, где даны четкие указания и возможности организации работы с молодыми сотрудниками.

Мы поняли, что молодой педагог в современной школе нуждается в психологической подготовке. В результате этого и на базе донецкого обкома профсоюза, и на базе школ вошла в практику работа психолога с молодыми сотрудниками. Кроме того, после занятий образовались тренинговые группы из числа молодых учителей, которые изъявили желание участвовать в проекте «Мастерская социальных навыков» в студии творческого развития личности, познания своих ресурсов. Членами постоянно действующей комиссии обкома профсоюза по работе с молодыми преподавателями подготовлен информационный бюллетень «Работа с молодыми сотрудниками отрасли». Разработаны методические рекомендации по проведению городских, районных конкурсов для молодых сотрудников отрасли «Мы молодые», «Молодая семья», а также конкурс на лучшего работника отрасли.

В определенный момент государство самоустранилось от решения проблемы привлечения молодых специалистов в школу и поэтому администрация каждой школы по-своему решает эту проблему. Мы в нашей школе заключили договора с педагогическими вузами области, что дало возможность им иметь неограниченный доступ к нашим будущим выпускникам. То есть они имеют возможность проводить профориентационную работу и получать себе студентов. В свою очередь, мы потом уже этих студентов приглашаем к себе на практику и в дальнейшем мы ожидаем того, что они станут учителями в нашей школе. Такое взаимовыгодное сотрудничество. Кроме того, известно, что теоретические знания, которые получает студент

в институте, подкрепляются практическими навыками. Поэтому студенты 4-5-х курсов могут проходить мастер-классы на базе нашей школы. Опытные педагоги проводят мастер-классы, привлекая студентов педагогических вузов и тем самым они получают необходимые навыки, в том числе и с документацией, чтобы у них не возникало проблем в то время, когда они придут работать в школу.

Немаловажной остается и финансовая поддержка. Единоразовая помощь в размере трех окладов из местных бюджетов и каждый год в День учителя местный профсоюз «выбивает» помощь из благотворительных организаций. Плюс они выдают единоразовую помощь активным молодым педагогам.

В этом году мы празднуем двадцатилетие совместной работы с Москвой. Был проведен ряд мероприятий по работе и с молодыми педагогами — конкурс «Педагогический старт—2012», на который было прислано более ста работ и был издан сборник. 25 октября была проведена игра «Что? Где? Когда?» между молодыми педагогами Донецкой области и Москвы. Результаты были освещены в газете донецкого обкома профсоюза «Перекресток».

Хотелось бы от лица Донецкого профсоюза и себя лично выразить благодарность вам за крепкую верную дружбу, которая длится более 20 лет, за ту помощь, которую вы нам оказываете и вручить небольшой памятный подарок.

ЧЕРНОВА Наталья Михайловна,
педагог-организатор ГБОУ СПО КАМС № 17

Я представляю молодых педагогов колледжей Москвы. История создания колледжа не проста. Она осложнена тем, что после реорганизации профессионально-технические училища были объединены в колледжи. И сейчас профессиональное образование ожидает очередной этап реорганизации.

Находясь в состоянии бесконечных преобразований и соединений разных коллективов, а также в состоянии неопределенности, в колледжах очень трудно сформировать устоявшийся, слаженный и дружный коллектив. В такой ситуации многие молодые педагоги плохо ориентируются в современной реальности нашего образования.

Претерпевая постоянные изменения, теряется нить, обеспечивающая преемственность между поколениями педагогов, между руководителями учреждения и руководителями профсоюзной организации. В результате объединения меняется коллектив, возникает нездоровая конкуренция между сотрудниками, приводящая к взаимному недоверию и разного рода недопониманию, в том числе и со стороны руководства.

В таких условиях нам, молодым педагогам, работать в колледжах гораздо тяжелее. Нам хочется участвовать в управлении учреждением, реализовывать свои проекты, планы и идеи. Но руководители колледжей не всегда предоставляют такую возможность, решая вопросы единолично, не считаясь часто и с мнением профсоюзной организации.

Специфика преподавания в колледже заключается в том, что мы ведем помимо общеобразовательных предметов ещё и спецпредметы, которые, учитывая учебные рабочие планы, как и практика, заканчиваются в 1 полугодии.

Отсюда возникают вопросы: «Что нам тогда делать? Что нам предложат? На каких условиях мы будем работать во 2 полугодие? И из чего тогда будет складываться наша зарплата за второе полугодие, если будет новая тарификация человеко-час?» В результате мы попадаем в такую ситуацию, когда у нас уменьшается зарплата, и либо нужно искать дополнительные заработки, либо увольняться. Но куда идти, если везде одна и та же проблема?

Нередко складывается и другая ситуация, когда молодому педагогу, в нарушение всех норм охраны труда (якобы, чтобы была нагрузка) собирают все, что можно и нельзя, и он будет на себе везти всю работу. Все это происходит оттого, что молодые педагоги не имеют достаточной информации о своих правах, о новых условиях финансирования учреждения, о новых подходах к оплате труда, о локальных актах учреждения, регламентирующих жизнь колледжей. Руководство учебного заведения не всегда приветствует участие молодых учителей в жизни колледжа (ведь лучше, когда сотрудники ничего не знают и стараются ни в чем не участвовать).

И это не все трудности, возникающие на пути молодого педагога. Чтобы расти профессионально нам, конечно же, нужны советы опытных педагогов, а также нужна методическая помощь. Но, в до сих пор формирующихся коллективах, получить все это гораздо сложнее.

По мнению молодых педагогов, неплохо было бы организовать в каждом учреждении дублирующую администрацию из молодежи, которым не безразлична судьба их образовательного учреждения. Это была бы хорошая управленческая школа, которая формировала бы в молодых педагогах умения принимать управленческие решения, отвечать за них, помогала бы изучать документы, лучше узнавать коллег в коллективе и знать их проблемы.

Чтобы объединить молодежь, работающую в колледжах, мы организовали Совет молодых педагогов территориальной профсоюзной организации учреждений образования городского подчинения Департамента образования.

Актив совета постоянно поддерживает связь между профсоюзом и молодыми педагогами образовательных учреждений, привлекает их к участию в городских и территориальных мероприятиях.

Чтобы сплотить молодых преподавателей мы совместно с территориальной и городской организацией проводим тематические семинары, тренинги, деловые игры, конференции, конкурсы среди молодых специалистов, мастер-классы, общественные педагогические акции, встречи с юристами и психологами; организуем посещение музеев, выставок, театров и др.

Совет молодых педагогов ТПО учреждений образования городского подчинения существует относительно недавно, но, несмотря на это, мы активно включаемся в работу по привлечению молодых педагогов в профсоюз, организуем встречи с ветеранами, посещаем детские дома, проводим работу с лицами с ОВЗ и инвалидами, а также планируем организацию новогоднего праздника для лиц с ОВЗ и ветеранов.

В завершении своего выступления хочу сказать, что только вместе, объединившись, мы сможем решать наши проблемы, строить планы на будущее и, конечно же, их реализовывать.

ФОМИНА Оксана Александровна,
*председатель Совета молодых учителей СВАО,
депутат муниципального Собрания*

Совет молодых учителей СВАО активно работает уже более 20 лет под руководством окружного управления образования и территориальной профсоюзной организации. С 2009 года я являюсь членом Совета, и второй год возглавляю Совет молодых учителей округа. В 2010 году меня назначили уполномоченной МГК Профсоюза по работе с молодыми специалистами.

За последние три года к нам в округ пришло 722 молодых специалиста, все они вступили в Профсоюз образования. Ежегодно на августовских совещаниях мы чествуем молодых специалистов, принимаем их в большую педагогическую семью работников образования округа.

Мы организуем множество мероприятий для молодых педагогов, направленных на их профессиональный рост, правовую грамотность, обмен знаниями и опытом, мотивацию профсоюзного членства, создание окружной команды молодых педагогов, повышение социальной и профессиональной активности.

Большой популярностью среди молодых педагогов пользуются вечера «Дорога к успеху», обучающие семинары «Мы компетентны, а что это значит!?!», психологические тренинги, конференции и многое другое.

Лично мне участие во всех этих делах помогло развить свои организаторские способности, профессиональные навыки, сформироваться как личности открытой, увлеченной, раскованной, способной творить, всесторонне развитой.

В марте 2012 года я была избрана депутатом муниципального собрания и теперь я участвую в разработке и принятии нормативных актов, действующих на территории муниципального образования. Я думаю, что эта новая для меня сфера деятельности поможет мне ставить проблемы молодых педагогов перед депутатами; надеюсь решать какие-то проблемы, привлекать молодежь к активной работе по месту жительства. Уже сейчас в нашем муниципальном округе мы сформировали молодежный Совет, состоящий не только из педагогов, но и из молодежи других отраслей. Совет молодой, но у нас много планов и многие планы поддерживает муниципальное Собрание.

Мы организовали выставку творческих работ, посвященных 200-летию Отечественной войны 1812 года совместно со школой № 296, управой района Марфино, муниципальным собранием и районной библиотекой.

4 ноября на Ростокинском акведуке прошло открытие памятного знака в честь 400-летия со дня образования народного ополчения под предводительством князя Пожарского. На открытии присутствовал префект Северо-Восточного округа Валерий Виноградов, представители управ, депутаты муниципальных собраний округа. В торжественной церемонии приняли участие учителя и учащиеся Московского Георгиевского кадетского корпуса.

Если еще вчера перед исполнительными органами власти и органами местного самоуправления стояла задача организации досуга населения по месту жительства, то сегодня школа совместно с муниципалитетом ставят перед собой задачу социального воспитания молодежи как одну из главных перспективных задач и роль молодых педагогов в решении этой задачи очень важна.

Как депутат муниципального собрания я вошла в попечительский совет района. Попечительский совет рассматривает и выносит рекомендации по разработке приоритетных направлений деятельности, реализации долгосрочных целевых программ социальной и правовой помощи военнослужащим срочной службы и их родителям, а также программ нравственно-патриотического воспитания молодежи, где без участия педагогов просто не обойтись.

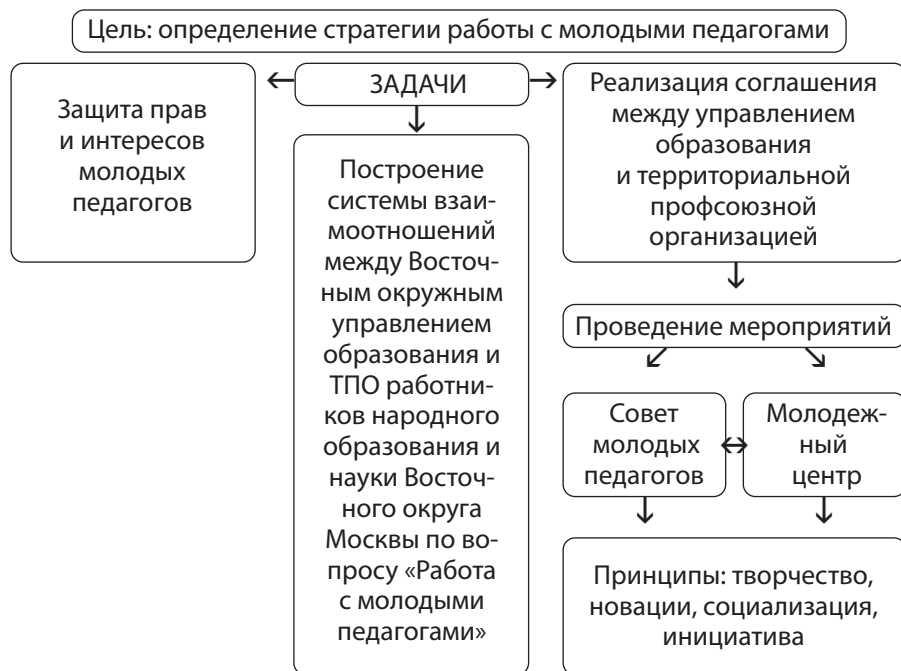
Совет молодых педагогов является связующим звеном между управлением образования и территориальной профсоюзной организацией в решении профессиональных и социальных вопросов молодых педагогов и, конечно же, это школа управления, которая помогает молодым педагогам проявить свои организаторские и творческие способности.

Ведь чтобы стать лидером, необходимо обладать или развить в себе определенный набор качеств и черт характера. Чем больше у вас будет знаний и опыта, тем лучше и достоверней вы сможете представить будущие события. Эти знания и опыт я получила, работая в СМП, сотрудничая с профсоюзной организацией.

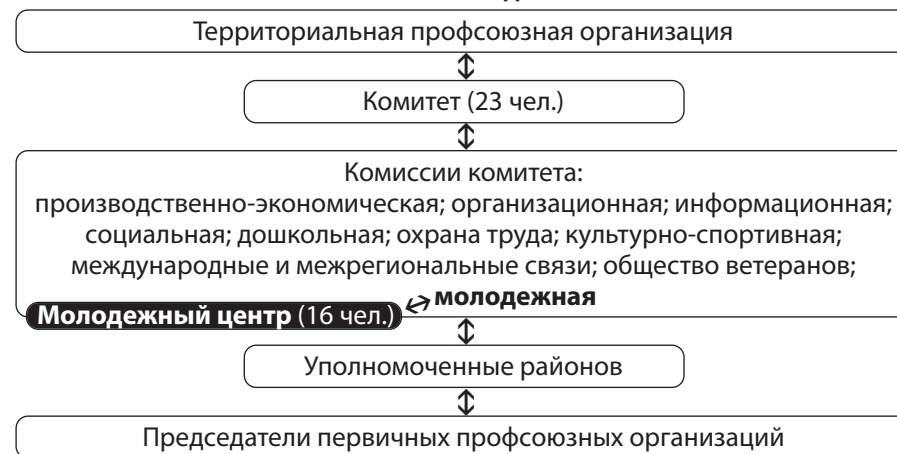
ТРИШИНА Ольга Ивановна,

председатель территориальной профсоюзной организации ВАО

В Восточном округе работает 5021 молодых педагогов из них: 93% — члены профсоюза, 45% — члены Молодежного центра. 317 молодых специалистов приходят ежегодно в образовательные учреждения округа.



Система взаимодействия:



Формы подготовки кадров*:

Обучающая: курсы повышения квалификации, правовой университет, брифинги, круглые столы, конференции.

Организационная: подготовка и участие в окружных мероприятиях, выпуск газеты «Профсоюз — это мы».

Мониторинг:

Самореализация — 91%. Доверие профсоюзу — 75%. Эффективность — 65%.

Итоги:

- осенняя конференция «Золотая осень»;
- выездные семинары на Центральных профсоюзных курсах МФП;
- выпуск газеты «Профсоюз — это мы»;
- участие в городских окружных конкурсах;
- фестиваль искусств педагогов округа «Майские звезды»;
- Первомайская демонстрация;
- брифинги;
- мастер-классы;
- интеллектуальная игра «Брейн-ринг»;
- вечер бардовской песни «Наполним музыкой сердца»;
- спортивные турниры и соревнования по волейболу, настольному теннису, футболу, шахматам;
- Московская лыжня, Лыжня России, Российский азимут;
- «Учительская сальса»;
- выездной семинар в г. Анапу (пос. Витязево);
- отдых в Болгарии (г. Поморие);
- заседания молодежной комиссии.

* Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»; Закон города Москвы № 39 от 30 сентября 2009 года / Закон города Москвы № 63 от 14 декабря 2011 года.